PERSPECTIVES EDUCATION FORMATION
PEF
la cgt
ÉDUC' ACTION

Visibles et militantes

Février 2024
N° 183
Prix 1 €

p. 2 : Un président ne devrait pas dire cela

p. 3 : Les femmes, premières victimes des politiques anti-sociales

p. 4 : Administratif·ves : les mécanismes de la discrimination salariale femme / homme

p. 5 : Choc des savoirs... Une nouvelle attaque...

p. 6 : Éducation à la sexualité : peut mieux faire !

p. 7 : Cursus scolaire des filles et des femmes en France

p. 8 : La fabrique du genre

p. 9 : Dans la formation comme pour le travail

p. 10 : Un·e CPE à temps partiel, ça donne quoi ?
Non-titulaires : rien ne change ou presque...

p.11 à 14 : Dossier - Visibles et militantes

p. 15 : Nouvelles orientations ministérielles

p. 16 : La quadrature du Cercle

p. 17 : Journées intersyndicales femmes
Écriture dite inclusive

p. 18 : Nouveau plan national Égalité 2024- 2026 ?
Le viol, plus qu'une arme de guerre

p. 19 : L'extrême droite et les femmes
«Savoir c'est s'émanciper»

p. 20 : Loi immigration

p. 21 : Rencontre : Aude Marin La Meslée

p. 22 : Les hommes aussi ont le droit de pleurer !

p. 23 : I... comme IVG

Je souhaite me syndiquer
*Se rendre sur notre site : **www.cgteduc.fr***
cliquer sur «Rejoignez-nous» dans le menu principal
Je souhaite prendre contact
01 55 82 76 55 / *unsen@cgteduc.fr*
CGT Éduc'action - 263, rue de Paris
case 549 - 93515 Montreuil cedex

Directrice de publication : Nadine Castellani Labranche. **Rédactrice en cheffe :** Pauline Schnegg
Maquette : Christine Jarry-Arend. **Conception de la «Une»** *: Armel BRIEND*
Périodicité : *bimestrielle.* **CPPA :** *0625 S 07375* - **ISSN** *: 1250-4270.* **Dépôt légal :** *à parution*
Imprimerie RIVET - *BP 1577 (87022) Limoges cedex 9.* **CGT Éduc'action** - *263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex. Tél. :* **01.55.82.76.55** - *Télécopie :* **01.49.88.07.43**
Mél : **unsen@cgteduc.fr** - Internet : **www.cgteduc.fr**

Un président ne devrait pas dire cela

«Pas en notre nom» !

Même si nous n'attendons rien d'E. Macron, chantre d'un libéralisme décomplexé et d'une politique migratoire d'extrême droite, peut-être certain·es gardaient-ils·elles encore l'illusion d'une vision jupitérienne plus *«moderne»* sur les questions *«sociétales»*.

En tout cas, tel devait être l'ADN présidentiel, vendu durant ses deux campagnes électorales. Quelle ne fut pas notre consternation le 20 décembre face aux propos du président sur G. Depardieu qui *«rend fière la France»*.

Pourtant, selon une formule célèbre, des millions de Français·es lui répondent : *«Pas en notre nom»* ! Cette prise de parole, vraisemblablement anticipée, est gravissime à plusieurs titres. Parce qu'E. Macron n'est pas, selon le cliché, un vieil oncle aviné qui s'exprime en fin de repas de famille. Parce que, quoi que l'on pense de sa place dans la Ve République, il est le président et que sa parole est donc scrutée et analysée, y compris sur la scène internationale. Parce qu'il crache sur les femmes qui se sont exprimées, voire ont porté plainte contre l'acteur. Parce qu'il feint de confondre l'homme et l'artiste, parce qu'il valide les prises de parole misogynes persistantes sur les hypothétiques mensonges des plaignantes. Parce qu'il remet ainsi en cause la parole de toutes les femmes. Parce qu'il dit en substance : nous, puissants, sommes au-dessus de vos jérémiades.

En quelques phrases, le jeune et pourtant si vieux président, aurait pu renvoyer les femmes à la honte. C'est néanmoins l'inverse qui s'est produit : des signataires d'une tribune indigne, obligé·es de se dédire piteusement les un·es après les autres, de nombreuses prises de parole d'hommes et de femmes qui ont replacé la question des violences faites aux femmes sur un terrain politique.

Car c'est bien de cela qu'il s'agit : une question politique, une lutte contre un système de domination. Notre syndicalisme doit être fier de faire de cette revendication un axe majeur de ses luttes.

Christine PAU

Isabelle VUILLET, co-secrétaire générale

Les femmes, premières victimes des politiques anti-sociales

L'année 2023 s'est achevée par d'ultimes *«cadeaux sociaux»* que le gouvernement a imposés. Entre la loi immigration et l'accord sur l'assurance chômage (que la CGT a refusé de signer), il peaufine encore davantage ses objectifs : s'en prendre aux plus démuni·es, précaires et vulnérables.

L'accord sur l'assurance chômage conduira à de nouvelles baisses des droits sur 4 ans et des menaces supplémentaires sur le chômage des seniors, alors même que la réforme des retraites obligera les salarié·es à travailler 2 ans de plus.

Ces reculs sociaux portent de nouveaux coups aux salarié·es et les femmes payeront un lourd tribut à cette politique anti-sociale.Parce qu'elles sont les premières touchées par le chômage et la précarité, elles seront atteintes plus durement par la réforme des retraites. Par ailleurs, l'inflation élevée continue de fragiliser de nombreuses familles pour lesquelles se nourrir et se chauffer devient problématique. Là encore, en occupant les emplois les moins rémunérés, les femmes sont les premières victimes de cette inflation qui reste, rappelons-le, une préoccupation majeure pour une bonne partie de la population. Pourtant, le gouvernement ne semble pas mettre trop d'ardeur à mener cette bataille de front : **tant pis pour les salarié·es et leurs fins de mois difficiles, tant pis pour les femmes les plus fragilisées dans cette situation.**

Reculs sociaux

Dans notre secteur, au sujet des salaires, les personnels sont restés sur leur faim car le ministère a décidé de clore le dossier. Or, avec une augmentation de 5,5% du point d'indice, bien insuffisante pour résorber l'inflation de l'année 2023, les personnels ne peuvent décidément pas se contenter de ces maigres apports. Par ailleurs, rappelons qu'une partie de ces revalorisations, toutes catégories confondues, repose sur des dispositifs indemnitaires qui accentuent les inégalités femmes/hommes.
Il ne faut rien attendre de ce gouvernement en matière d'égalité. Les propos du président Macron, lors de sa conférence de presse le prouvent : *«le réarmement démographique»* et les injonctions natalistes sont une insulte à l'autonomie des femmes.

Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, sera l'occasion de rappeler qu'elles ne doivent plus être les oubliées de ce système qui broie sans cesse un peu plus les précaires.

Le 8 mars, investissons massivement cette journée pour lutter contre les inégalités et imposons d'autres choix afin de relever les défis qui nous attendent.

Administratif·ves : les mécanismes de la discrimination salariale femme/homme

En France, les femmes touchent en moyenne un salaire inférieur de 24% à celui des hommes. Ni la Fonction publique, ni l'Éducation nationale n'échappent pas à cette règle malgré le statut et les grilles de rémunération qui devraient pourtant garantir une rémunération égalitaire.

Des stéréotypes genrés

Les facteurs d'explication de ces écarts sont multiples et un focus sur la filière administrative permet de mieux les comprendre. Car le cas de la filière administrative est paradigmatique, selon le bilan social du ministère, le salaire net moyen des titulaires hommes y est supérieur de 26,3% à celui des femmes.

La faute aux temps partiels dit-on souvent. Pourtant en rapportant l'écart de rémunération en équivalent temps plein, l'écart reste très élevé : 23,6%. Cet écart est surtout dû au fait que les femmes sont, dans la filière administrative comme partout ailleurs, **plus nombreuses dans les corps et catégories les moins rémunérées.**

On compte ainsi 90% de femmes chez les adjoint·es administratif·ves (catégorie C), 84% de femmes chez les secrétaires administratif·ves (catégorie B) et seulement 65% chez les attaché·es d'administration (catégorie A).

Et cette distribution n'est pas le fruit du hasard. Alors que les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes, elles sont contraintes de s'autocensurer plus dans leurs choix professionnels et notamment dans les concours qu'elles vont présenter. Prises dans la *«double journée»* et parce que statistiquement c'est sur les femmes que reposent l'essentiel des tâches d'organisation et de gestion domestiques et familiales, les femmes n'ont pas les mêmes chances que les hommes de connaître un parcours professionnel ascendant. Elles passent moins souvent des concours internes et progressent donc moins rapidement. Parce qu'elles sont moins disponibles ou parce qu'on leur assigne, souvent à tort, un stéréotype genré sur leur disponibilité ou leur investissement dans le travail, elles sont moins valorisées et moins poussées professionnellement.

Plus on monte dans la pyramide des corps, plus les écarts de rémunération se creusent. Ainsi l'écart de salaire net mensuel homme/femme chez les administratif·ves est seulement de 40 € en moyenne pour les catégorie C, il est de 160 € en moyenne pour les catégorie A. La place prépondérante des primes dans la rémunération à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie l'explique.

Quels que soient les critères d'attribution mis en avant, sous une apparente objectivité, ils dissimulent toujours des critères indirectement discriminants pour les femmes (présentéisme, charisme etc.).

Pour l'égalité femme/homme aussi, il y a urgence à diminuer la part des primes dans le salaire ! Mais il y a aussi nécessité pour notre ministère de donner aux femmes les moyens de construire des parcours de carrière ascendants. C'est seulement avec un travail pro-actif sur les carrières des femmes qu'on pourra enfin venir à bout de cette discrimination salariale !

Sylvie AEBISCHER.

Choc des savoirs

En lançant son *«Choc des savoirs»*, G. Attal a poursuivi et amplifié la politique Blanquer qui vise expressément à mettre au pas les personnels enseignants. Sous couvert de leur redonner de l'autonomie et une preuve de reconnaissance, **il resserre l'étau** sur la professionnalité des enseignant·es, leur liberté à construire et mettre en place leur liberté pédagogique.

Une nouvelle attaque contre une profession féminisée

Les principales mesures de ce *«Choc»* à l'école primaire (programmes avec objectifs annuels, labellisation des manuels et évaluations nationales généralisées) sont symptomatiques de cette volonté d'imposer des injonctions professionnelles.

Par des **programmes annualisés**, les personnels se verront dans l'obligation de suivre le pas-à-pas rédigé conjointement par le Conseil scientifique du neuroscientiste Dehaene et par le Conseil supérieur des programmes. De plus, ils devront le faire en s'appuyant, notamment pour la lecture et les mathématiques en CP-CE1, sur des manuels labellisés par l'Institution et dont l'usage sera contrôlé par cette même administration.

De plus, en généralisant les évaluations nationales à tous les niveaux, le ministère finalise le pilotage par le tout-évaluation et met la pression principalement sur les personnels.

En leur imposant des schémas professionnels, il privera les professeur·es des écoles de leur liberté de choisir leurs supports d'enseignement et d'appliquer, selon leur expertise vis-à-vis des élèves, des méthodes adaptées.

Pour la CGT Éduc'action, il n'est pas anodin de vouloir ainsi **encadrer, réglementer et minimiser les pratiques professionnelles d'une profession très largement féminisée (84% de femmes).**

Il y a bien la volonté de déclasser un métier féminisé, comme si enseigner à de jeunes élèves n'avait pas de véritable valeur ni d'importance. Cette petite musique désagréable n'est pas nouvelle. C'était la même que jouaient d'autres ministres qui affirmaient qu'enseigner en maternelle ce n'était que changer des couches et qu'il n'y avait pas besoin d'un master pour cela… C'est quasiment la même que jouent celles et ceux qui estiment qu'un recrutement dès le bac, sans formation disciplinaire, suffit pour devenir professeur·e des écoles.

Déclasser un métier

Déclasser ainsi un métier c'est vouloir, à terme, recruter plus vite (et avec un niveau de compétences déprécié) et donc, in fine, **revoir les grilles de rémunération**. Une fois de plus, les femmes en seront les premières victimes… Aberrant et injuste pour des enseignantes dont le salaire est déjà inférieur de 280€ brut/mois à celui des hommes et pour lesquelles ces inégalités sont dues à la fois aux inégalités de versement de primes et d'avancement-promotion.

Avec le *«réarmement démographique»* et le soutien à G. Depardieu, on a bien compris que la priorité d'E. Macron n'est pas la condition des femmes.

Jérôme SINOT

Éducation à la sexualité : peut mieux faire !

Dans son «Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France»[1], sorti le 22 janvier 2024, la première recommandation du Haut Conseil à l'Égalité est d'*«éduquer à l'égalité à travers un programme de sensibilisation et d'orientation effectif, continu et adapté».*

Fabriquer de la connaissance

Longtemps réticente, l'École s'est réellement emparée de l'éducation à la sexualité dans les années 60 pour répondre à des enjeux de santé publique d'envergure (contraception, IVG, SIDA.).

Le ministère a introduit une *«information sexuelle»* obligatoire en 1973, puis une *«éducation sexuelle»*, facultative, en 1996. En 2001, la loi a rendu obligatoire au moins trois séances annuelles sur l'éducation à la sexualité.

Le collège recouvre une période longue durant laquelle l'enfant grandit et devient adolescent·e. Son corps change, avec la puberté bien des questions surviennent. Faute de moyens, de formation, les jeunes se tournent vers leurs pairs, leur famille et les réseaux sociaux.

Selon le rapport du HCE, famille, École et numérique sont les trois incubateurs du sexisme.

Plus grave : ***«l'École fabrique du sexisme» !*** Elle est perçue comme de plus en plus inégalitaire (2 points de plus cette année, +11 points sur 2 ans). Une étude #NousToutes[2] de 2021 souligne que moins de 20% des élèves en collège bénéficient des trois séances annuelles, séances souvent plus orientées vers l'aspect biologique (prévention des IST, contraception, reproduction) et donc liées au programme et encadrées par un·e enseignant·e de SVT.

Le numérique est aussi pointé comme amplificateur du sexisme : selon l'analyse menée par le HCE, 68% des contenus d'Instagram diffusent des stéréotypes de genre.

Sur Youtube, 88% des vidéos comprenaient au moins un stéréotype masculin. Il est urgent de réguler le secteur numérique, et aussi de former les élèves à la prudence dans leur utilisation du numérique : selon une étude de l'IFOP de 2023[3], 33% des jeunes hommes estiment que la pornographie a eu une influence négative sur leur sexualité. **Il est donc essentiel d'éduquer les adolescent·es à la sexualité de manière positive.**

Ne doutons pas que la nouvelle ministre, en charge aussi d'un ministère traversé par de nombreuses affaires de violences sexistes et sexuelles, suivra les recommandations du HCE.

La CGT Éduc'action sera attentive à l'évolution du cadre législatif dans lequel les dernier·ères ministres se sont engagé·es. Elle revendique un cadre national précis et des personnels formés.

Sandra GAUDILLÈRE

https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/6eme-etat-des-lieux-du-sexisme-en-france-s-attaquer-aux-racines-du-sexisme

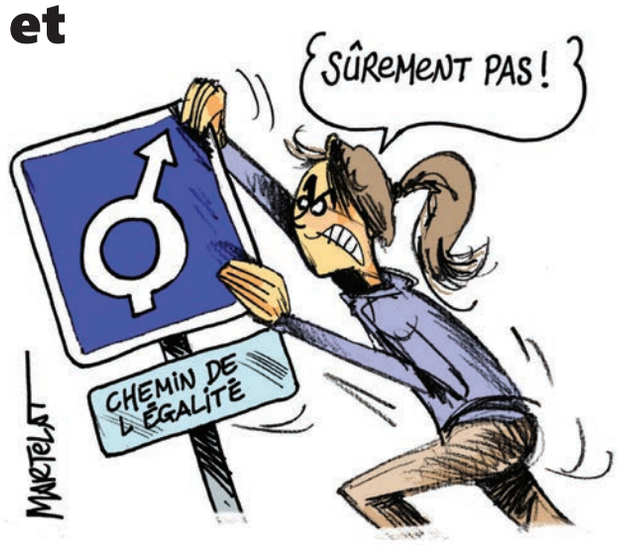
https://www.noustoutes.org/ressources/Dossier_de_presse_Education_a_la_sexualite.pdf

https://www.ifop.com/publication/metoo-in-the-bed-enquete-sur-les-effets-du-porn-sur-la-sexualite-et-les-rapports-de-genre-a-lheure-du-vote-de-la-loi-numerique/

Cursus scolaire des filles et des femmes en France

Rapport 2023

À l'occasion du 8 mars, journée internationale des Droits des femmes, le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse publie un rapport intitulé *«Sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur»*[1]. Bien sûr, on aimerait que la préoccupation soit vraiment constante, et que cela permette des remédiations efficaces et rapides. Bien sûr, on peut interroger les modes d'évaluation sachant que, dans une société patriarcale, ils désavantagent les filles. Enfin, la distinction sexuée ne prend pas en compte les dysphories de genre. Quoi qu'il en soit, les constats sont là.



Révoltant

En France, la réussite scolaire est surtout l'apanage des filles : dès le CP leur maîtrise dépasse celle des garçons en français et les égale en mathématiques, sauf qu'à la sortie de l'école primaire, il semble que leur maîtrise des mathématiques devienne inférieure à celle des garçons.

Après le collège, elles s'orientent davantage en voie générale et technologique que les garçons, plus nombreux en voie professionnelle. Sachant que celle-ci est souvent une orientation par défaut, on en déduit que le niveau global des filles est meilleur en fin de collège. Sauf qu'elles sont majoritaires dans les spécialités littéraires (85% en humanités) et très minoritaires dans les voies scientifiques (seulement 36% en maths physique chimie, et 11% en mathématiques, numérique et informatique). **Au bac, leur taux de réussite surpasse en tout celui des garçons.**

Elles sont toujours majoritaires en coiffure et esthétique (98%) et quasiment absentes du bac pro électricité (2%), inexistantes au bac pro énergie génie climatique. En CAP, leur taux de réussite équivaut à celui des garçons.

Sorties de formation professionnelle leur taux d'emploi est inférieur à celui des hommes de 3 à 10 points, sauf pour les BTS.

Dans le supérieur, elles vont davantage à l'université que les garçons, et en sortent plus diplômées : 31% ont un niveau master ou doctorat contre 21% d'hommes.

Enfin, elles sont **moins en CDI** que les hommes après une formation professionnelle, et après un diplôme universitaire elles sont **moins nombreuses en emploi stable**, **de cadres ou professions intermédiaires**. L'écart est plus important pour les diplômé·es de DUT, puis de licence pro et enfin en master on est encore à 8 et 3 points d'écart.

Nous étonnerons-nous encore longtemps de ce cursus injuste et dénigrant à leur égard ? Ces constats révoltants ne sont pas le seul fait de l'Education nationale. C'est vrai : nous vivons dans une société patriarcale où les facteurs d'infériorisation des filles et des femmes sont pluriels. Il est néanmoins de notre responsabilité de **pratiquer des pédagogies féministes, c'est-à-dire de penser nos contenus, nos comportements et nos évaluations pour mettre fin à la domination masculine.**

Pauline SCHNEGG

1 https://www.education.gouv.fr/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-l-enseignement-superieur-edition-2023-357695

La fabrique du genre

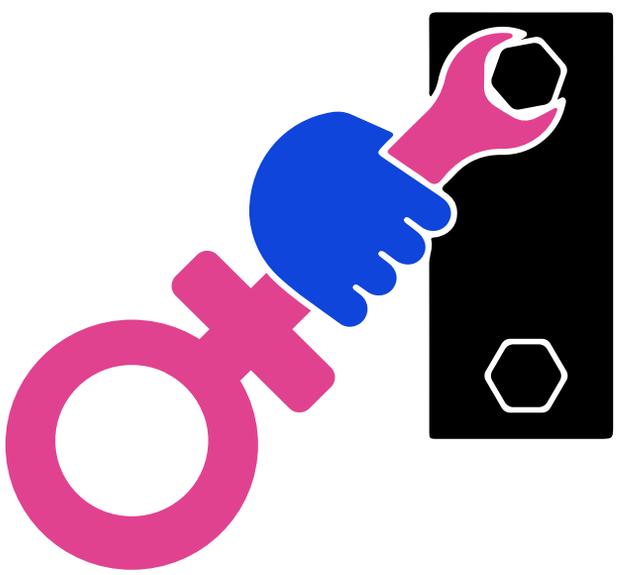
S'attaquer à la division sexuelle des tâches et du travail

La jeunesse populaire subit de plein fouet les **mécanismes de domination liés aux inégalités de classe, de genre, d'origine**, qui culminent à l'orientation en fin de troisième et les propulsent, souvent contre leur choix, en lycée professionnel. Or, **l'enseignement professionnel repose sur des normes de genre** qui tendent à distribuer filles comme garçons dans des pratiques désignées comme *«féminines»* ou *«masculines»*. On compte 12,5% de filles dans les secteurs de la production dont 90% se retrouvent dans les spécialités du textile et de l'habillement.

Habitus de soumission

Elles sont 61,2% dans les services et atteignent 90% des filières sanitaires et sociales, notamment vers la **professionnalisation du travail domestique et les pratiques du *«care»***.

Cette discrimination des formations ne date pas d'aujourd'hui, tout comme la volonté politique d'instaurer plus de mixité dans les différentes spécialités. Depuis 1984, 5 conventions interministérielles sur la diversification des choix des filles, les garçons étant absents de l'équation, ont été signées, sans aucun résultat. En effet, ces initiatives voient l'orientation comme un projet dont chacun·e est responsable et méconnaissent les facteurs structurels qui entretiennent la reproduction des inégalités de sexe.



Le premier réside dans un **habitus de soumission**, notamment constitué lors de la socialisation familiale.

Le second renvoie à un **certain ordre social et sexué** qui organise l'offre de formation, les contenus de savoirs, leurs modes de transmission en salle de classe, dans les ateliers de pratiques professionnelles ou les stages, les types de relation entre élèves et entre élèves et profs.

Le troisième réside dans le fait que **le lycée professionnel répercute la division sexuelle des tâches et du travail qui caractérise le marché de l'emploi**, les élèves ayant intégré cette réalité l'anticipent.

Les rapports de domination dans les cursus féminisés sont indiscutables. Comme l'analyse Prisca Kergoat, l'orientation forcée peut se vivre comme une humiliation et se transformer en sentiment d'injustice. Confrontées ensuite, du lycée à l'entreprise, à la transmission des *«bonnes manières d'être et de faire»*, elles peuvent développer de l'indocilité qui s'apparente à une forme de résistance collective. Reste que leur insertion professionnelle se fait majoritairement dans le **salariat d'exécution marqué par les bas salaires, la précarité, les horaires flexibles**, et les risques du chômage.

Au final, les changements ne pourront s'opérer sans une approche systémique qui s'attaque aux stéréotypes et aux causes structurelles qui freinent la progression de la mixité et de l'égalité professionnelles.

Catherine PRINZ et Philippe DAURIAC

Dans la formation comme pour le travail

À l'évidence les femmes continuent de faire face à des inégalités professionnelles nombreuses et variées. Et si la situation des femmes s'améliore sur le marché du travail, c'est plus lié à une dégradation de la situation des hommes qu'à une réelle amélioration de la place des femmes.

Pourtant, des études récentes du CEREQ démontrent que les femmes qui représentent près de la moitié des actif·ves, **sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes.** Elles sont moins nombreuses à sortir du système éducatif sans diplôme et constituent aujourd'hui plus de la moitié des bachelier·ères de la filière générale et **sont majoritaires sur l'ensemble des bachelier·ères.**

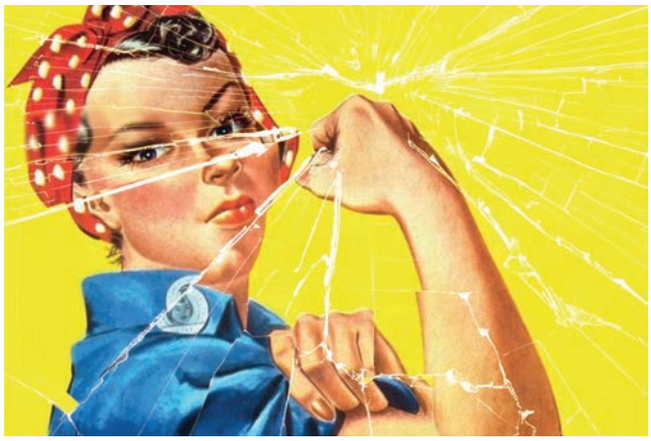
Des progrès sont attendus

Cette réduction des écarts entre femmes et hommes s'observe également au niveau de la formation professionnelle. Pour autant **les progrès dans ces deux cadres n'effacent pas les écarts** qui restent criants sur le marché du travail.

Au cœur de plusieurs réformes, la formation est aujourd'hui un enjeu essentiel pour l'insertion professionnelle. Conçue pour permettre aux salarié·es de s'adapter à l'emploi, elle devrait également améliorer leur situation sur le marché de l'emploi. Dans ce domaine également des inégalités s'opèrent.

Si les taux de formation des femmes et des hommes sont sensiblement identiques, c'est essentiellement lié au fait que les femmes travaillent davantage dans des secteurs où l'accès à la formation est élevé (administration publique, enseignement, santé…) **Mais à caractéristiques d'emploi identiques, les études démontrent que les femmes se forment moins que les hommes.**

Ainsi, si nous savions déjà que **la formation est directement corrélée au diplôme et à l'âge** (plus on est diplômé·e, plus on accède à la formation), cela est encore plus vrai pour les femmes. Les écarts sont de 10



points, entre les femmes et les hommes non-titulaires d'un bac ou seulement d'un bac pro. Les employées et les ouvrières se forment encore moins que leurs homologues masculins.

En revanche **lorsqu'elles sont cadres et âgées de moins de 30 ans, les femmes se forment davantage que les hommes.** Le taux est alors de 74%. Les femmes travaillant dans le secteur public sont toujours plus nombreuses à se former que les hommes.

La maternité, au contraire de la paternité, accroit les écarts. Avec le congé parental, majoritairement le fait des femmes, ces dernières suspendent leur activité professionnelle et par là-même leur possibilité de formation. **Lorsqu'elles vivent seules en revanche, les femmes suivent plus de formations, ne serait-ce que par besoin de sécuriser leur situation professionnelle.**

La frontière entre temps de formation, de travail et temps libre est plus poreuse pour les femmes : elles sont plus enclines à se former sur leur temps libre et a fortiori lorsque la quotité de temps de travail est faible.

Si elles ou ils ont l'envie ou le besoin de se former, femmes et hommes se rejoignent sur l'absence de formation : le manque de temps, la distance, les horaires sont un frein à leur implication. Il est donc primordial de gagner des mesures facilitant l'accès et la réalisation des formations. Cela favorisera l'égalité dans ce domaine.

Catherine Prinz

Un·e CPE à temps partiel, ça donne quoi ?

Qui imaginerait 4h ou 9h de cours en moins pour les élèves parce que leur enseignant·e est à temps partiel ? Et pourtant c'est bien ce que les CPE vivent. Pour moins d'un mi-temps, **notre temps partiel n'est pas compensé**… donc, beaucoup y renoncent. Quel intérêt d'être payé·e moins cher, pour la même charge de travail, avec moins de temps ? Le temps complet est alors subi.

Comme toujours, ce sont les femmes qui en pâtissent le plus. Majoritaires dans la profession, ce sont aussi elles qui prennent le plus souvent les temps partiels, souvent avec l'arrivée de la parentalité. Ces premières années de parentes sont intenses ; et les CPE savent combien les journées de travail peuvent l'être aussi. Dans ce contexte, le risque de burn-out (à la fois professionnel et parental) est plus important.

Temps de travail : subi ou choisi ?

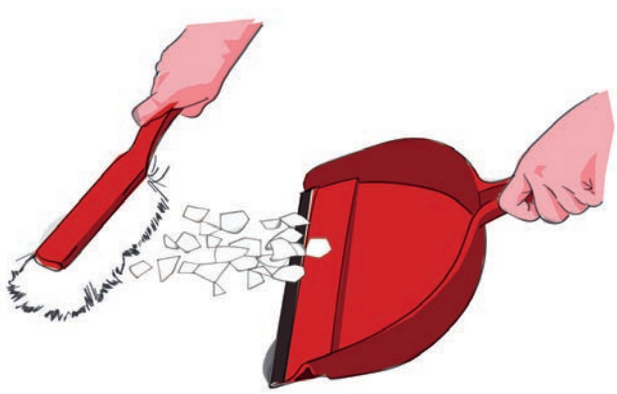
Outre les temps partiels de droit ou sur autorisation, il y a aussi les temps pour formation, la reconversion, les temps de décharge syndicale… Pouvoir prendre sereinement la quotité de travail qui correspond à notre vie à un instant T est un droit du ou de la travailleur·euse, et nous réclamons que ce droit soit effectif pour tous et toutes ! **Le temps de travail, nous voulons le choisir, pas le subir !**

La CGT Éduc'action demande au ministère de l'Éducation nationale de prendre ses responsabilités en tant qu'employeur et de protéger ses personnels en remplaçant tous les temps partiels ou décharges d'activité des CPE, quelle que soit la quotité.

Yentl Audibert et Flore Massé

Non-titulaires : rien ne change ou presque…

L'absence d'attractivité se traduit sur le terrain par un manque de personnels à tous les niveaux. La pénurie d'enseignant·es a ainsi poussé les rectorats à procéder à de plus en plus de contrats à l'année afin de *«fidéliser»* les non-titulaires. Mais, ne nous leurrons pas, c'est bien la conjoncture qui impose cette mesure, car il s'agit bien de *«gérer»* la précarité des personnels. La volonté politique affichée de recourir toujours plus à la contractualisation reste intacte et notre revendication de titularisation de toutes et tous plus que jamais d'actualité. Du côté des salaires, aucune perspective de renégociation réelle des grilles salariales ne semble à l'ordre du jour.



Des retards de paiement : une constante dans toutes les académies !

Des collègues ont reçu des avances de 80% quand d'autres n'ont rien touché au mois de septembre. Ces défaillances accentuent la précarité des personnels. Comment pourrait-il en être autrement, quand les services de gestion sont eux aussi en sous-effectifs criants ?

Quelques mesures de début d'année scolaire et à venir

Le reclassement des ancien·nes contractuel·les se fera dorénavant avec une reprise intégrale de l'ancienneté comme enseignant·e. D'autre part, la mise en œuvre de la subrogation des indemnités journalières sera effective à partir de 2025 et pourra être considérée comme un progrès pour les contractuel·les, cette absence actuelle de subrogation plaçant nombre d'agent·es dans des situations financières délicates chaque année avec des trop perçus abyssaux dans certains cas.

Bertrand Colas

Les femmes sont très nombreuses dans les *« métiers du soin et du lien »*. Non sans rapport, ces professions sont également sous-rémunérées et parfois déqualifiées et précarisées. Parce que certaines de ces travailleuses font le choix de se syndiquer et de s'investir en tant que militantes, elles deviennent des femmes visibles qui s'émancipent et revendiquent pour leur secteur d'activité et l'ensemble des salarié·es. Qu'elles soient AESH, enseignantes, ou encore personnels de santé… les femmes seront nombreuses à être en grève le 8 mars pour réaffirmer leurs droits et en conquérir de nouveaux. Soyons nombreux et nombreuses à les rejoindre !

Dossier coordonné par Sandra GAUDILLÈRE

Visibles et militantes

«*Elles prennent soin des autres mais leur fonction est invisibilisée, délaissée et dévalorisée»*. C'est par cette phrase que commence le rapport de la grande enquête menée par la CGT *«Mon travail le vaut bien»*. Les résultats de cette consultation figurent dans une étude de l'IRES lancée par la CGT *«Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes»*.

Les métiers du soin et des liens aux autres sont au centre du «bien-être total» des hommes et des femmes.
La crise sanitaire a révélé la dégradation des services publics, mais plutôt qu'inverser la tendance, le gouvernement amplifie l'austérité budgétaire : les effectifs des classes restent surchargés, les personnels se partagent entre plusieurs postes, l'accompagnement des élèves les plus fragiles est un jeu d'équilibriste.

Ces métiers sont aussi un enjeu important qui est celui de l'égalité entre femmes et hommes, car ces métiers sont très féminisés et prennent en charge la majorité des activités, au travail ou à la maison, assimilées aux femmes : soigner, écouter, accompagner, nettoyer, éduquer, etc.
La CGT Éduc'action a pris depuis quelques années la mesure de l'enjeu, c'est une urgence en termes de salaires et de conditions de travail.

Syndiquer les AESH, les professeures des écoles, les assistantes sociales, les infirmières c'est aider à construire des revendications issues du réel, c'est permettre aux collègues de s'organiser et lutter. L'étude de l'IRES révèle une *«photographie»* du travail concret et montre surtout à quel point ces métiers sont à bout de souffle et les compétences mises en œuvre bafouées.

C'est donc par une revalorisation salariale et par la reconnaissance professionnelle du travail réel que l'on parviendra à une vraie professionnalisation de ces métiers, et à une plus grande mixité.

C'est dans cette perspective aussi que **la CGT appelle à une grande grève féministe** pour gagner l'égalité au travail et dans nos vies, pour garantir l'indépendance économique des femmes.

Sandra *GAUDILLÈRE et Elena BLOND-KLORIDES*

Les primes chez les AESH

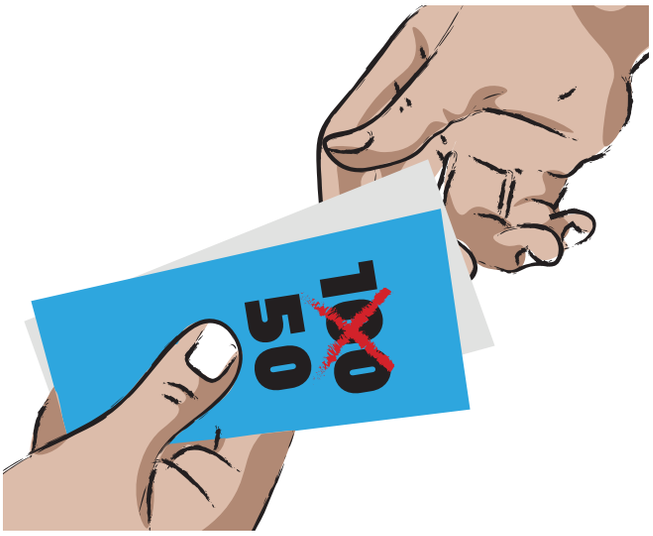
Le 12 juin 2023, l'État a annoncé la création d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat visant *«à soutenir les agents publics face à l'inflation»*.

Il a estimé qu'un·e agent·e ayant touché moins de 23 700 € brut du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 nécessitait une prime de 800 € pour l'aider dans ses achats. La nouvelle a été accueillie avec soulagement. Mais le désenchantement est arrivé avec la sortie du décret en août.

Quand le gouvernement renforce la précarité

On a appris à cette occasion que l'inflation était proratisée en fonction de la quotité de travail… ah bon, ce n'est pas le cas ? Mais pourquoi la prime, elle, est-elle proratisée alors ? Nos revenus ne sont-ils pas les seuls à impacter notre pouvoir d'achat ? Que vient faire notre temps de travail dans le calcul d'une aide pour nous soutenir face à l'inflation ? La seule conclusion qu'on peut en tirer : **plus t'es pauvre, plus t'es pauvre.**

On parle ici d'AESH en majorité à 62% (24h/semaine) qui ont donc touché sur la période concernée environ 13 000 € brut soit 10 000 € de moins que le plafond !



Montant de la prime reçue : 496 € brut. Nous rappelons que ce temps partiel est imposé par notre employeur.

La CGT Éduc'action revendique un temps plein à 24h pour les AESH.

La prime est en brut, elle doit donc être déclarée à la CAF et à Pôle emploi et entre donc dans le calcul des aides sociales qui permettent à nombre d'AESH de joindre les deux bouts. **Les AESH touchant des aides se sont donc vu·es amputé·es d'une partie de leur maigre prime via une baisse de leurs aides.**

La CGT a demandé que la prime ne soit pas à déclarer dans les ressources pour le calcul des aides sociales. Silence radio du ministère.

Autre perle du gouvernement : les primes REP et REP+. Ces primes sont la reconnaissance des conditions de travail plus difficiles rencontrées dans les établissements classés *«Réseau d'Éducation Prioritaire»*. Elles sont versées à tous les personnels des établissements REP et REP+ depuis 2015, enfin presque.

Les AESH et les assitant·es d'éducation en étaient exclu·es jusqu'à une décision du Conseil d'État d'avril 2022 ! Outre le délai d'application de la décision (8 mois !), le décret qui en ressort fait montre du mépris du gouvernement pour les personnels les plus précaires de l'Éducation nationale : la prime pour les AESH et AEd est de 36% inférieure à celle des autres personnels !

La CGT Éduc'action revendique des primes REP/REP+ identiques pour tous les personnels.

La CGT Éduc'action reconnait le rôle indispensable des AESH pour l'école inclusive. Pour mettre un terme à leur précarité, elle revendique pour elles et eux un statut de la Fonction publique catégorie B, un temps plein à 24h côte-à-côte élève et la fin de la mutualisation à outrance qui dégrade les conditions de travail.

Sarah Du Bosq

Enseigner : un métier

Si la profession enseignante est fortement féminisée, elle l'est davantage dans le premier degré que dans le second. Au niveau national, à la rentrée 2021, les femmes représentent ainsi 58,5% des enseignant·es dans le 2nd degré et 84,3% dans le 1er degré. Au sein de l'école primaire, une autre distinction s'opère entre l'enseignement en élémentaire qui est féminisé à hauteur de 85,5% et celui en pré-élémentaire qu'il l'est à plus de 93%[1].

Les enseignantes accèdent moins aux fonctions de direction d'école que leurs collègues masculins. Elles ne sont que 19,18% à occuper des fonctions de direction. Cet inversement quasi proportionnel n'est pas sans impact sur les rémunérations.

Pas une vocation !

En 2021, le traitement indiciaire brut mensuel moyen des femmes est ainsi inférieur de 182 € à celui des hommes. Ces derniers perçoivent également davantage de primes et 50% de plus de NBI[2].

S'il est impératif que ces inégalités soient résorbées, il est tout aussi urgent que le métier soit revalorisé à la hauteur de ce qu'il implique.

Il est nécessaire de combattre les stéréotypes selon lesquels les qualités développées dans l'enseignement primaire seraient naturelles et innées chez les femmes et qu'il ne faudrait donc pas les rémunérer. En ce sens, il faut absolument **cesser d'utiliser l'expression *«école maternelle»*** et c'est à l'administration de faire le premier pas.

La complexité du travail des professeur·es des écoles, qui ne sont pas de simples exécutant·es, est amplement sous-estimée. L'anticipation dont il faut faire preuve tant dans la préparation des séances que dans les classes, les microdécisions qui sont prises tout au long de la journée pour s'adapter aux élèves, veiller à la qualité du climat scolaire et des apprentissages, la vigilance exercée à chaque instant... tissent un travail invisible et continu, qualifié de *«travail discret»*, qui doit être considéré et payé.

Les responsabilités humaines qui sont celles des enseignant·es du 1er degré doivent également être reconnues, tout comme les exigences physiques, émotionnelles et organisationnelles qu'implique leur métier.

Une attention particulière doit aussi être portée sur la pénibilité des conditions de travail qui, comme dans l'ensemble des métiers fortement féminisés, est largement minorée. Agir sur la question de la soutenabilité du travail est nécessaire quand 50% des collègues déclarent *«ne pas pouvoir tenir jusqu'à la retraite»*[3].

Il est temps d'arrêter de considérer que l'enseignement relève de la vocation. La reconnaissance de la technicité de ce métier, des compétences professionnelles réelles sur lesquelles il repose, du niveau de responsabilité qu'il engage, doit se traduire par **une revalorisation salariale d'ampleur !**

Aude Marin La Meslée

1 Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2021-2022, DEPP
2 Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022-2023, DEPP
3 Enquête IRES/CGT sur les métiers du soin et du lien aux autres

La place des assistantes de service social dans la lutte contre le harcèlement scolaire

Le positionnement et les compétences attendus des personnels dans Phare et développés par la méthodologie de préoccupation partagée, sont déjà inscrits dans notre pratique professionnelle : écoute active et bienveillante, empathie, approche non jugeante, recherche de solutions impliquant de manière active la personne… Les personnels sociaux peuvent donc se penser *«indispensables»* dans le protocole Phare.

Mais le dernier protocole transmis par Attal, modifie considérablement l'esprit du protocole initial. Ainsi la méthodologie initiale est de moins en moins lisible au profit du **retour de la sanction voire de la judiciarisation des situations.** C'est cet élément qui doit faire réfléchir les personnels sociaux avant d'intégrer une cellule Phare. Notre méthodologie d'accompagnement des personnes, **notre éthique et déontologie ne sont pas en accord avec le traitement voulu actuellement des situations de harcèlement.** De plus, pour s'inscrire dans un dispositif qui ait du sens à la fois pour les personnels et qui apporte une réponse adaptée aux élèves et leur famille, il est nécessaire que l'équipe pluridisciplinaire de l'établissement soit stable et que son fonctionnement soit cohésif. Enfin la participation à une cellule harcèlement représente également une charge de travail supplémentaire difficile à absorber quand on est affecté·e sur plusieurs établissements sans aucune possibilité de compensation financière ou de récupération quand les visio de formation ont lieu en dehors de notre temps de travail.

Pertinente dans le dispositif Phare ?

Mireille HIMID-Constantin

Femmes : se syndiquer, le choix du collectif

À la CGT éduc'action 90% des syndiqué·es AESH sont des femmes. Chez les PE, elles représentent 74% alors que le corps est féminisé à 84%.

À noter que les données concernant les infirmières scolaires et les infirmières syndiquées ne sont pas suffisamment significatives pour qu'on en tire des analyses précises. Néanmoins, ce secteur s'organise et se développe avec notamment des personnels élus.
Dans la tranche 30-40 ans, les professeures des écoles sont plus nombreuses. Pour les AESH, cet écart se creuse à partir de 30 ans.

Globalement la syndicalisation a fortement progressé en 3 ans chez les AESH. La progression est plus importante chez les professeures des écoles, où elle a été multipliée par 4.

Nous commençons à syndiquer davantage les infirmières et assistantes sociales. Ces métiers fortement féminisés font l'objet de campagnes spécifiques et s'imposent de plus en plus dans notre organisation.

De nombreuses collègues ont déjà fait le choix du collectif pour porter leurs revendications avec la CGT Éduc'action.

Elena Blond et Claude Cadot

Nouvelles orientations ministérielles

Problèmes d'information et de formation

Le ministère a publié récemment, comme tous les ans, les orientations ministérielles stratégiques pour 2024. Pour ce numéro du PEF, le collectif s'est attaché à décortiquer le chapitre V – *«prévention des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes»* de la seconde partie – *«obligations réglementaires et éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention»*.

Tout d'abord, on peut regretter qu'il n'y ait plus aucune référence aux guides édités par différents ministères, qui traitent très spécifiquement de chacune de ces questions ; ils sont précis, documentés, et très concrets. Ces guides constituent un outil intéressant pour aider à détecter ces violences… Le renvoi a tout simplement disparu.

Lutter contre les violences : une expertise

Du nouveau !

D'abord on peut observer que les orientations stratégiques ministérielles s'étoffent chaque année (44 pages pour cette édition, contre à peine 9 pour l'édition 2020-21). Si cette thématique des violences est entrée en 2023, elle a désormais sa place également dans la seconde partie, visant à **mettre l'institution en accord avec la loi.** Sont rappelées les obligations légales — loi de 2020, dont les modalités ont été précisées par un arrêté de 2023 — ; est prévue une cellule d'écoute, de traitement et d'accompagnement dédiée aux violences.

Les questions qui restent en suspens sont celles des modalités en termes d'organisation : qui y participera ? Avec quels moyens d'action en temps voulu ? Comment seront formées ces personnes ? Comment informera-t-on l'ensemble des personnels de son existence ?

Quelle formation des personnels pour apprendre à détecter ces violences ? En effet, la plupart sont encore invisibilisées ! Sans ces éléments concrets, le risque est grand que cette cellule soit peu sollicitée !

Notons également l'arrivée d'une partie « mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes ». Plusieurs points y sont soulevés, on ne peut que le souligner, mais la partie se termine sur les besoins de formation… et nous avons du retard !

Amalgame entre les différentes formes de domination et de violence

On ne peut que se réjouir de voir clairement nommées plusieurs des formes que prend la domination dans notre société. Mais comment les identifier efficacement ? On peut ici déplorer de les voir associées, tant elles relèvent de mécaniques différentes, tant elles sont fréquentes dans nos quotidiens et logées dans nombre de nos petites habitudes. Leur prévention suppose une solide formation de l'ensemble des personnels et de vrais moyens ! L'amalgame effectué ici ne laisse rien présager de très solide…

Elena Blond

La quadrature du Cercle

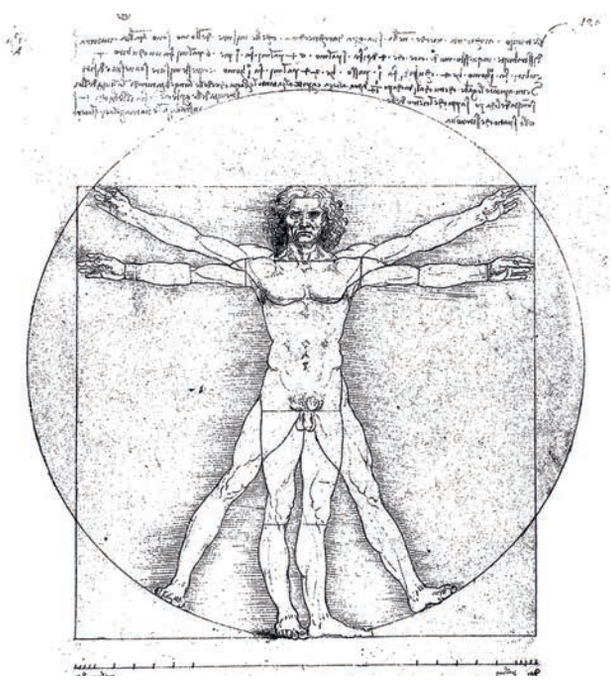
Des parents peuvent-ils rechercher la responsabilité de l'Éducation nationale au motif du préjudice subi par leur fille lors d'un cours de français de 4ème, après le visionnage du film *«The Ring»* («Le cercle») ?

La cour administrative de Lyon vient de trancher la question (CAA Lyon, 20-10-2023, n° 22LY00183).

On pouvait s'interroger, selon les parents, sur la pertinence pédagogique de visionner ce film d'horreur ou *«fantastique»* de Gore Verbinski alors qu'il était déconseillé aux moins de 16 ans par le Conseil supérieur de l'audiovisuel et, prétendument, sans lien avec le programme des classes de 4ème.

Liberté pédagogique... surveillée ?

La juridiction administrative relève que : *«le visa d'exploitation du film en salle de cinéma restreint seulement sa projection aux moins de 12 ans [...]. Tous les élèves de la classe étaient âgés de plus de 13 ans»*.



Une juridiction d'appel (CAA Bordeaux, 17/12/2020, 19BX03328) avait déjà eu à connaître du caractère inadapté, ou pas, de l'âge des enfants avec l'activité pédagogique.

Ensuite, la cour confirme l'adéquation avec le programme et note que *«le film a été projeté à toute la classe en présence et sous la responsabilité du professeur de français, libre de ses choix pédagogiques, dans le cadre d'un travail général sur le thème du «fantastique, que cette projection a été accompagnée et commentée, et qu'elle a notamment été suivie d'une évaluation écrite des élèves visant à les conduire à une réflexion sur les émotions induites par un événement de fiction et de nature à leur permettre de construire une analyse critique et distanciée de l'œuvre»*. En la matière, rien à reprocher au professeur.

Ni non plus au chef d'établissement au titre de ses responsabilités de sécurité des personnes, celui-ci ignorant *«l'état de santé psychologique [de l'élève] susceptible de la rendre particulièrement sensible à ce type de fiction, ni que d'autres élèves de la classe auraient manifesté un état émotionnel particulier ou auraient été choqués à la suite de ce visionnage»*.

En revanche, après qu'un principal a mis en garde les équipes sur la fragilité psychologique d'une élève dont le père s'était suicidé, le recteur est fondé à sanctionner une enseignante d'un retrait de 3 jours de traitement (TA Dijon, 22 juin 2023, 2102768) après que la professeure a donné à lire un texte évoquant des suicides, malgré une demande du chef d'établissement appelant à *«une vigilance particulière au choix des sujets d'étude afin de tenir compte du contexte [...] familial dramatique [...] et [...] d'éviter d'aborder le sujet du suicide en cours»*.

L. 912-1-1 du code de l'éducation : La liberté pédagogique [...] s'exerce dans le respect des programmes sous le contrôle des membres des corps d'inspection.

Philippe PÉCHOUX

Journées intersyndicales femmes

Un lieu de réflexions et d'échanges

Ces journées, à l'initiative de la CGT, de la FSU et de l'Union syndicale Solidaires, qui regroupent depuis 1998, de nombreuses militantes et militants, auront lieu cette année **les 3 et 4 avril, à Paris**[1].

Une institution !

Cette formation-débat, lieu de réflexions et d'échanges, abordera les thèmes suivants :

- L'intime est politique : refuser les normes esthétiques et injonctions du paraître
- Construire nos luttes féministes
- Nouvelles technologies et intelligence artificielle : nouvelles mais toujours sexistes !
- Métiers du soin et du lien : un enjeu pour l'égalité

À cette occasion, Suzy Rojtman [2] présentera l'ouvrage collectif qu'elle a dirigé : *«Féministes, Luttes de femmes, lutte de classes»* [3]. Cinquante ans d'histoire du féminisme de lutte de classes, retracés à partir de témoignages d'actrices de ces luttes, de la parole de militantes féministes qui se sont battues pour faire partager leur combat à l'intérieur de leurs diverses organisations, syndicats et partis, mais aussi d'analyses comme celles de Danièle Kergoat [4] sur la lutte des infirmières en 1988.

Nadine Castellani Labranche

(1) Salle Olympe de Gouges, Paris 11e
(2) Militante féministe, porte-parole du Collectif national pour les droits des femmes
(3) Ed. Syllepse, Paris, 2022
(4) Sociologue universitaire, directrice de recherche émérite

Lien pour s'inscrire : https://cloud.agoraevent.fr/Site/149107/10646/Event

Écriture dite inclusive

Même si le président Macron continue à affirmer que le masculin est neutre, puisque la grammaire l'emploie pour le générique, les scientifiques[1] ont exploré plus avant les différences entre deux stratégies d'écriture inclusive : la neutralisation du genre (*«les choristes»* au lieu de *«les chanteurs»*) et la re-féminisation (*«les chanteurs et les chanteuses»*, ou *«les chanteur·euses»* en utilisant le point médian). Leurs conclusions sont sans appel : les formes neutres ne permettent pas de contrecarrer totalement le biais en faveur du masculin.

Rendre visibles

En revanche, la présence explicite des marques masculine et féminine force le cerveau à considérer les deux alternatives.

Pauline Schnegg

1 https://www.inshs.cnrs.fr/fr/cnrsinfo/langage-inclusif-pour-le-cerveau-le-neutre-nest-pas-neutre

Nouveau plan national Égalité 2024 - 2026 ?

L'ancien plan s'achève en mars 2024 et les nouvelles discussions autour d'un nouveau *«Plan Égalité»* débutent avec un calendrier serré. La proposition du ministère ajoute deux axes aux cinq du dernier plan : *«santé des femmes»* et *«culture de l'égalité professionnelle»*.

Avant tout, la CGT Éduc'action considère qu'il est nécessaire de faire un bilan du plan qui se termine. Il s'agit bien d'identifier les points de blocage présents dans les académies, notamment sur la mise en place de mesures phares telles que la cellule d'écoute et de lutte contre les discriminations, et dans la mise en place de référent·es dédié·es égalité dans les académies et les DSDEN. **Dans certaines académies, les discussions n'ont même pas débuté pour le plan qui prend fin en mars !** Les deux axes ajoutés pour ce nouveau plan sont très importants pour la CGT Éduc'action, en particulier l'item sur la santé des femmes qui sera l'occasion de porter **la revendication du congé menstruel,** de mettre en place des droits pour les victimes de violences conjugales mais aussi l'occasion de dénoncer les manquements graves de médecine de prévention dans notre ministère. Enfin, au cours des négociations, la CGT Éduc'action portera toujours la **revalorisation et l'égalité salariale. Pour corriger les 15% d'écart de salaire, il faut une volonté politique.**

Égalité salariale !

Christèle Rissel

Le viol, plus qu'une arme de guerre

Les horribles violences sexuelles subies par des femmes israéliennes le 7 octobre 2023, commises par des membres du Hamas, ont remis en lumière, malgré un long silence dû en partie à la difficulté d'établir les faits, une réalité : le viol est toujours utilisé comme une arme de guerre. Il faut le dénoncer car en aucune manière les atrocités des uns ne doivent occulter le calvaire des autres.

Ancestrale pratique, cette volonté d'humilier, de tuer de l'intérieur des femmes civiles de l'autre camp doit être sans cesse dénoncée. Le viol de guerre demeure, non comme *«moyen de»* ou comme *«distraction ou récompense»* des hommes en armes, mais bien comme une technique pour détruire, annihiler la population *«ennemie»*.

Les récits, qu'ils nous viennent d'Ukraine, de RDC, du Soudan… sont insupportables et doivent nous rappeler que **les femmes sont toujours les plus éprouvées dans les conflits, ou la traite d'êtres humains.**

Briser le tabou

Ainsi, n'oublions pas que les migrantes subissent pour beaucoup des viols sur le chemin déjà si douloureux de l'exil. Il nous faut briser ce tabou qui torture les femmes et leur descendance sur plusieurs générations.

La justice internationale doit montrer l'exemple aux justices nationales en s'emparant de ces faits, en condamnant les coupables pour rendre honneur aux femmes emmurées dans le silence et la honte.

Christine PAU

L'extrême droite et les femmes

Alors que la menace fasciste se précise, que dit l'extrême droite sur l'oppression des femmes et des minorités de genre ?

Que du bien. Les rôles traditionnels, alibis de cette oppression, sont justifiés (par Dieu ou la Nature, selon le courant). L'homophobie reste la règle. *«Le progrès pour les femmes, c'est de rester à la maison»* disait MLP* en 2012.

Antifascistes parce que féministes !

Un natalisme nationaliste forcené se traduit par des propositions telles que le déremboursement de l'avortement (ou son interdiction), la suppression des subventions aux associations comme le Planning familial, l'entrave de l'accès à la contraception... L'extrême droite veut que les femmes fassent *«des enfants français»* (MLP, 2014), *«français»* excluant toute non-conformité au fantasme identitaire blanc : les politiques natalistes sont donc réservées aux femmes *«blanches»*. Pour les autres, selon la récente loi Immigration adoptée avec toutes les voix racistes de l'Assemblée, c'est soit l'avion de retour, soit l'exclusion des droits les plus élémentaires.

Les idées de l'extrême droite infusent. Mais une violence radicale la distingue de la droite et de l'extrême centre lepénisés. Raids contre les militant·es de gauche sur les réseaux sociaux, justification de féminicides, du viol, des agressions sexuelles : les exemples pullulent en France. L'Histoire comme l'international en sont un autre vivier : des féminicides de masse par des Incels souvent néonazis aux espagnoles emprisonnées, violées, torturées et humiliées sous Franco, aux bébés volés en Argentine ou au Chili, aux dizaines de milliers de femmes et d'enfants victimes des frappes colonialistes israéliennes en Palestine.

Siamo tutti antifascisti : la lutte antifasciste est une lutte féministe.

Marie-Alix DE RICHEMONT

*MLP : Marine Le Pen

«Savoir c'est s'émanciper»

Voilà ce que déclarait Benoît Frachon dont le centre de formation CGT porte le nom. À partir du rapport de situation comparée de la CGT, nous pouvons observer la présence des femmes dans les formations syndicales, et nous réjouir de voir leur proportion passer de 28% en 2011 à 44% en 2021. Ce chiffre n'atteint pas la parité mais dépasse la part des femmes syndiquées de la CGT qui se situe à 39,2%. On peut toutefois observer des variations.

Formons-nous !

Les femmes sont très présentes dans les formations relevant du parcours «*être acteur et actrice»,* soit la formation générale destinée à toutes et tous, et elles représentent 43% des stagiaires en formation en mandat, ce qui s'explique par les obligations de parité dans de nombreuses instances.

Quand il s'agit en revanche de la formation aux responsabilités, elles sont bien moins nombreuses (38,4%). Si on souligne aussi qu'elles sont plus nombreuses dans les formations de 2 jours et uniquement 39% dans les stages d'une semaine, on peut sans doute déduire qu'un chemin reste à parcourir et que la CGT doit encore travailler pour leur permettre d'allier vie personnelle et vie militante.

Sandra GAUDILLÈRE

Loi immigration

Annoncée dès la réélection d'Emmanuel Macron en 2022 puis reportée, la loi sur l'immigration a finalement été **adoptée le 19 décembre 2023 par l'Assemblée nationale.**

Pour trouver une majorité, le ministre de l'intérieur a tendu la main à la droite et repris plusieurs idées venues directement de l'extrême droite telles que la préférence nationale (en conditionnant par exemple certaines aides à une durée de séjour sur le sol français), la remise en cause du droit du sol ou la demande d'une caution exorbitante pour les étudiant·es étranger·ères.

La loi de la honte !

Face à cela, le 14 puis le 21 janvier (notamment à Paris devant une tour Eiffel noyée dans les nuages sur la place du Trocadéro), une large coalition de syndicats, d'associations, de politiques et de personnalités venues de la société civile, a su se dresser en manifestant pour demander le retrait de la loi (150 000 manifestant·es partout en France, le 21 janvier).

C'est finalement le Conseil Constitutionnel qui aura balayé le 25 janvier un certain nombre de *«cavaliers législatifs»* et par là-même les dispositions les plus emblématiques. Mais cela ne veut pas dire que le combat est terminé, car l'avis n'a pas été rendu sur le fond, mais uniquement parce que les dispositions n'étaient pas suffisamment en rapport avec la loi votée.

Ce qui signifie que d'autres lois scélérates pourraient ressurgir, à l'occasion d'obscures négociations, et notamment une loi réformant l'AME (Aide Médicale d'État) qui avait par ailleurs été promise à la droite dans les négociations qui ont précédé le vote.

Concrètement dans nos champs un certain nombre de dispositions auront un impact considérable : **élargissement des OQTF** (Obligations de Quitter le Territoire Français) à des étranger·ères habituellement protégé·es (notamment les jeunes arrivé·es en France avant l'âge de 13 ans), **exclusion de l'Aide Sociale à l'Enfance** (ASE) pour les étranger·ères agé·es de 18 à 21 ans visé·es par une OQTF, et qui avaient été confié·es mineur·es à l'ASE (ce qu'on appelait les contrats jeunes majeurs si importants pour un certain nombre de nos élèves), **création d'un fichier des mineur·es non accompagné·es délinquant·es suspecté·es d'avoir commis un délit,** avec recueil de photo et d'empreintes digitales sans leur consentement, **allongement de la durée d'assignation à résidence** de 6 mois à 1 an renouvelable deux fois.

À la manif au départ de la plce du Trocadéro, ce 21 janvier. Contre la préférencre nationale, résistance nationale!

Les suites envisagées à la mobilisation unitaire sont maintenant la mise en place souhaitée d'un Comité de Suivi de non-application de la loi dans lequel la CGT serait partie prenante, et aussi la question de la désobéissance qui reste posée. Ainsi bien sûr qu'une opposition à construire de façon la plus large possible, face à la proposition de réforme de l'AME qui avait été donnée comme gage à la droite.

Frédéric Moreau

Aude Marin La Meslée

Aude Marin La Meslée est professeure des écoles. Elle exerce sur le groupe scolaire Ferdinand Buisson de Vélizy (78), en Petite section-Moyenne section. Secrétaire départementale du SDEN 78, elle est aussi co-animatrice de la Collective de l'académie de Versailles.

Quels sont tes parcours professionnel et syndical ?

J'ai débuté dans le secteur du tourisme avant d'être recrutée en tant qu'assistante puis coordinatrice pédagogique par une boîte de formation. Je me suis alors intéressée aux parcours et trajectoires des élèves et j'ai repris mes études en cours du soir à Nanterre en Sciences de l'Éducation. J'ai arrêté en Maîtrise parce qu'avec un enfant en bas âge je n'arrivais plus à tout tenir et j'ai décidé de passer le CRPE. Actuellement, j'enseigne en classe pré-élémentaire.
Il m'a toujours semblé fondamental que la voix des élèves, des étudiant·es, des travailleur·euses soit entendue. J'ai toujours essayé de m'impliquer en ce sens ne serait-ce qu'en votant aux élections professionnelles quand je travaillais dans le privé ou en représentant mes camarades au CA de l'IUFM. Une fois dans l'Éduc, je suis arrivée à la CGT sur les conseils de ma tante : je cherchais **un syndicat combatif, attentif au collectif et porteur d'une vision émancipatrice de l'École.** J'ai trouvé une organisation de lutte, intercatégorielle, et dont je partage les valeurs, notamment en matière d'égalité et paix.

Je suis actuellement secrétaire départementale du SDEN 78, suppléante au CSA-A de Versailles et co-animatrice du groupe d'ALS de la FERC sur la région parisienne.

Quelles sont tes activités militantes féministes à la CGT ?

Je co-anime la Collective de l'académie de Versailles et participe au collectif fédéral Femmes-Mixité. J'interviens également ponctuellement sur ces questions au sein de mon UD.

Pourquoi, selon toi, est-il nécessaire de militer dans ce champ ?

Certains discours laissent entendre que le combat féministe n'a plus lieu d'être car les questions qu'il porte seraient maintenant pleinement intégrées par toutes et tous. Or les faits et les statistiques ne vont pas dans ce sens : **les inégalités salariales persistent, les métiers fortement féminisés sont très mal rémunérés et les compétences mises en œuvre très peu reconnues, les femmes sont toujours confrontées au plancher collant, au plafond de verre et aux propos et attitudes sexistes.** Il me paraît donc fondamental de poursuivre la lutte engagée par les générations précédentes.

Quelles perspectives envisages-tu pour ces revendications féministes et syndicales ?

Je pense qu'il faut **continuer d'agir, de (se) former et d'informer pour déployer ces questions** sur nos lieux de travail, dans nos pratiques professionnelles (l'éducation égalitaire est un domaine à investir) mais aussi au sein de nos organisations syndicales.

Entretien réalisé par Pauline SCHNEGG

Les hommes aussi ont le droit de pleurer !

Est-il plus difficile de faire vivre le féminisme chez les retraité·es ?

La situation des femmes retraitées montre d'abord que les femmes ont **une retraite inférieure de 39% à celle des hommes** ; les pensions de réversion sont payées avec retard quand beaucoup ne touchent rien d'autre pour vivre.

Par ailleurs, **l'image que l'on renvoie des femmes âgées est plus négative que celle des hommes. De plus, les femmes de plus de 60 ans représentent la deuxième tranche d'âge la plus touchée par les violences.**

Le silence c'est fini !

Les femmes aujourd'hui retraitées qui ont, pour la plupart, lutté pour la contraception et l'IVG se souviennent des difficultés rencontrées alors pour imposer ces droits. Cette deuxième vague de féminisme après celle pour le droit de vote, avait marqué une profonde évolution des mentalités malgré des freins et même du rétropédalage.

Les revendications d'égalité en matière de salaire, d'évolution de carrière, de charge familiale, progressent et sont prises en compte par la CGT qui mène en parallèle, et c'est nouveau, les luttes contre les violences faites aux femmes au travail et dans la vie. Cette double démarche est logique : en effet **pourquoi se battre pour l'égalité sociale si l'on accepte les VSS ?**

La vague actuelle du féminisme suscite soutien mais aussi opposition dans toutes les tranches d'âge et peut-être plus chez des retraité·es qui ont vécu les luttes pour l'égalité et ne voient pas cette phase nouvelle, qui, aujourd'hui, soulève le couvercle de silence sur la violence.

Nous avons été instruit·es par la règle de grammaire : *«le masculin l'emporte sur le féminin»*, nous l'avons enseignée. Le langage forge l'esprit du petit garçon à qui on enjoint la nécessité d'être fort et celui de la petite fille qui intériorise cette image.

Se propage alors **la culture patriarcale** du *«vrai homme»* le fort, dominant politiquement, socialement, sexuellement : *«Ne pleure pas comme une fille, sois un homme»*. Revendiquons pour les hommes, aussi, le droit de pleurer, d'être eux-mêmes. **Le sexisme est une construction mentale comme le racisme.** Écoutons les femmes qui ont le courage de dénoncer le harcèlement verbal, gestes, coups, viols : **le silence c'est fini !**

Le patriarcat est un outil pour le capitalisme qui a besoin de surexploiter un groupe, dont les femmes, pour exploiter tous les autres, dont les hommes : luttons ensemble hommes et femmes, salarié·es et retraité·es pour les droits sociaux de toutes et tous et pour des relations sereines et respectueuses. 25 novembre, 8 mars, dans les manifestations, belle participation des hommes, jeunes et moins jeunes : **aujourd'hui, le féminisme se conjugue aussi au masculin à tout âge !**

Janine Emeyriat retraitée SNR

I

… comme IVG

«*N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant*»[1].

Elles étaient considérées comme des sorcières parce qu'elles permettaient aux femmes de mettre un terme à une grossesse non désirée. Elles sont mortes en avalant des potions abortives ou en subissant un curetage dans des conditions sanitaires dangereuses. 343 d'entre elles se sont autoproclamées *«salopes»* pour mettre en lumière un phénomène qui touchait des milliers de femmes. Elles ont été jugées pour avoir avorté, ou ont défendu celles qui l'ont fait. L'une d'elle est montée en tribune un jour de 1974 : «*...aucune femme ne recourt de gaieté de cœur à l'avortement. Il suffit d'écouter les femmes. C'est toujours un drame et cela restera toujours un drame*»[2].

C'est en criant, en montrant au grand jour, que les femmes ont obligé la société à s'intéresser, et légiférer sur l'avortement, qui tuait chaque année 5000 femmes en France. Le MFPF[3], créé en 1960, puis le MLAC[4] fondé en 1973, pratiquent dans l'illégalité des avortements avec la méthode Karman, plus fiable et facile à apprendre, et accompagnent les femmes en Angleterre où l'avortement est légal depuis 1967, ou en Hollande où il est toléré. Après 1975 et l'adoption de la loi Veil rendant légal l'avortement, la route n'a pas pour autant été plus dégagée pour les femmes.

La lutte continue

La double clause de conscience des médecins, leur permet de refuser de pratiquer l'avortement ; cette clause n'a pas pu être levée lors de l'adoption de la loi augmentant le délai pour avorter de 12 à 14 semaines en 2021.

Un bastion réactionnaire perdure au sein de l'Assemblée nationale. 130 centres IVG ont été fermés ces 15 dernières années. Aujourd'hui c'est l'inscription du droit à avoir recours à l'interruption volontaire de grossesse dans la Constitution que nous attendons. Il faut pour cela que les deux chambres se réunissent en Congrès puis valident une rédaction aux 3/5e. Ce serait une avancée considérable pour protéger ce droit des femmes à disposer de leur corps. Reste à savoir ce qui sera réellement inscrit, puisque le gouvernement semble plus résolu à valider « la liberté des femmes à », moins contraignante pour l'État.

Parce que oui, il y a péril en la demeure. En 2022 la Cour Suprême aux États-Unis révoque le décret Roe vs Wade, et permet à chaque État de légiférer sur l'avortement. Un an après ce sont 25 États qui ont interdit ou très fortement restreint l'accès à l'avortement. En Pologne, en Slovaquie, ce droit est fortement restreint. En Roumanie et en Italie, ce sont des médecins de plus en plus nombreux qui refusent de pratiquer l'avortement.

Continuons à crier *«Notre corps, notre choix»* !

Sandra GAUDILLÈRE

1 Simone de Beauvoir (1974, après le discours de Simone Veil prélude à la loi Veil)
2 Discours Simone Veil à l'Assemblée nationale, 26 novembre 1974
3 Mouvement Français pour le Planning Familial
4 Mouvement pour la Libération de l'Avortement et la Contraception

Les femmes sont très nombreuses dans les «*métiers du soin et du lien*». Non sans rapport, ces professions sont également sous-rémunérées et parfois déqualifiées et précarisées. Parce que certaines de ces travailleuses font le choix de se syndiquer et de s'investir en tant que militantes, elles deviennent des femmes visibles qui s'émancipent et revendiquent pour leur secteur d'activité et l'ensemble des salarié·es. Qu'elles soient AESH, enseignantes, ou encore personnels de santé… les femmes seront nombreuses à être en grève le 8 mars pour réaffirmer leurs droits et en conquérir de nouveaux. Soyons nombreux et nombreuses à les rejoindre !